

学校编码: 10384
学号: 17620111151290

分类号_____密级_____
UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

团队冲突、组织公平感对反生产行为的影响研究

The Influence of Team Conflict and Organizational Justice
on Counterproductive Work Behavior

庄雅莉

指导教师姓名: 何燕珍副教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2014 年 4 月

论文答辩时间: 2014 年 月

学位授予日期: 2014 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为()课题(组)的研究成果，获得()课题(组)经费或实验室的资助，在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。)

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

反生产行为在职场中随处可见，如消极怠工、迟到旷工、蓄意破坏等，这些负面的工作行为对组织以及其他员工的利益造成巨大损害，严重阻碍了组织的正常运营和发展。如何对员工的反生产行为进行有效地预防和管理？这是考验众多管理者的难题之一，也是近几年管理学界的一个热点研究议题。

本文以中国企事业单位的团队为研究对象，探讨团队冲突对反生产行为的影响，并分析组织公平感在二者关系中所起的中介作用，以及检验心理资本在团队冲突和反生产行为之间的调节作用。研究采用问卷调查法，共收集到 274 个样本，并运用 SPSS17.0 和 AMOS20.0 统计软件完成量表分析和假设检验。研究结论归纳如下：

1. 团队冲突与反生产行为正相关，其中关系冲突与人际偏差反生产行为、组织偏差反生产行为均显著正相关，任务冲突仅与人际偏差反生产行为正相关。
2. 团队冲突与组织公平感显著负相关，其中关系冲突与组织公平感三个子维度（分配公平、程序公平、互动公平）均显著负相关，而任务冲突与组织公平感三个子维度均不相关。
3. 组织公平感与反生产行为显著负相关，其中组织公平感三个子维度与反生产行为两个子维度分别显著负相关。
4. 组织公平感在团队冲突和反生产行为之间起到部分中介作用。
5. 心理资本在团队冲突和反生产行为之间的调节作用不显著，心理资本的子维度中自我效能和乐观在团队冲突和反生产行为之间起调节作用，而希望和坚韧的调节作用不显著。

关键词： 反生产行为； 团队冲突； 组织公平感； 心理资本

Abstract

Counterproductive work behavior (CWB) can be seen everywhere in the workplace, such as sabotage, absenteeism, sabotage, etc., these negative work behaviors have caused great damage to the interests of the organization and employees, seriously hindered the normal operation of the organization. How to prevent and manage the employees' CWBs effectively has become a test problem to both managers and researchers.

This study aims to explore the influence of team conflict on CWB, and attempts to analyze the mediating process between them through organizational justice, also this study tests the moderating role of psychological capital between team conflict and CWB. Finally we collect 274 samples, and use statistic tools such as Spss17.0 and Amos20.0 to analysis scales and examine hypothesizes. Research conclusions are summarized as follows:

1. Team conflict is positively related to CWB. Relationship conflict has a positive effect on both CWB-P and CWB-O, while task conflict only affects CWB-P.
2. Team conflict is negatively related to organizational justice. Relationship conflict has a negative effect on all the three sub-dimensions of organizational justice (distributive justice, procedural justice, interactional justice), but did not find the negative association between task conflict and three sub-dimensions of organizational justice.
3. Organizational justice is negatively related to CWB, of which three sub-dimensions of organizational justice are negatively related to both CWB-P and CWB-O.
4. Organizational justice partially mediates the relationship between team conflict and CWB.
5. The moderating role of psychological capital between team conflict and CWB is not significant, but self-efficacy and optimism paly a role in moderating the effects of team conflict with CWB, but hope and resilience are not significant.

Keywords: Counterproductive Work Behavior; Team Conflict; Organizational Justice; Psychological Capital

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景及问题提出	1
第二节 研究目的及意义	3
第三节 研究方法及框架	5
第二章 文献综述	7
第一节 反生产行为的影响因素	7
第二节 团队冲突对反生产行为的影响	11
第三节 组织公平感的中介作用	13
第四节 心理资本的调节作用	19
第三章 研究设计	24
第一节 概念界定	24
第二节 研究假设与模型	25
第三节 研究工具	27
第四章 数据收集与分析	29
第一节 问卷调查总体情况	29
第二节 量表信效度分析	30
第三节 数据分析与结果	38
第四节 实证研究小结	70
第五章 研究结论与展望	72
第一节 研究结果讨论	72
第二节 管理建议	74
第三节 研究贡献	76
第四节 研究局限及未来研究展望	77
附录 测试问卷	80
参考文献	84
致 谢	93

Contents

Chapter 1 Introduction	1
Section 1 Background of Research	1
Section 2 Purpose and Significance of Research	3
Section 3 Methods and Framework of Research.....	5
Chapter 2 Literature Review	7
Section 1 Influence Factors on CWB	7
Section 2 The Influence of Team Conflict on CWB	11
Section 3 The Mediation Effect of Organizational Justice	13
Section 4 The Moderation Effect of Psychological Capital	19
Chapter 3 Research Design.....	24
Section 1 Definitions of Concepts	24
Section 2 Research Model and Hypothesis	25
Section 3 Research Tools.....	27
Chapter 4 Data Collection and Analysis.....	29
Section 1 The Overall Situation of Survey	29
Section 2 Analysis of Scale.....	30
Section 3 Data Analysis and Results.....	38
Section 4 Empirical Research Summary	70
Chapter 5 Conclusions and Future Research	72
Section 1 Results and Discussion	72
Section 2 Management Suggestion	74
Section 3 Research Contribution	76
Section 2 Research Limitations and Future Research.....	77
Appendix Questionnaire of Formal Test.....	80
References.....	84
Acknowledgements	93

图表目录

图 1-1 研究思路与流程图	6
图 2-1 反生产行为因果推理理论模型	9
图 2-2 反生产行为压力源——情绪模型	10
图 2-3 情感事件理论结构示意图	10
表 2-1 不同学者对组织公平感维度的划分观点	14
图 2-4 组织公平感的因果模型	17
表 2-5 组织不公平与员工攻击行为的关系模型	18
表 2-6 组织不公平——员工偏离行为认知模型	18
表 2-2 心理资本主要结构维度	20
图 3-1 本文研究模型	26
表 4-1 被调查对象的描述性统计	30
表 4-2 团队冲突量表各题项与总分相关分析	30
表 4-3 团队冲突量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验	31
表 4-4 团队冲突量表因子旋转成分矩阵	31
表 4-5 团队冲突量表信度系数	32
表 4-6 反生产行为量表各题项与总分相关分析	32
表 4-7 反生产行为量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验	33
表 4-8 反生产行为量表因子旋转成分矩阵	33
表 4-9 反生产行为量表信度系数	34
表 4-10 组织公平感量表各题项与总分相关分析	34
表 4-11 组织公平感量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验	35
表 4-12 组织公平感量表因子旋转成分矩阵	36
表 4-13 组织公平感量表信度系数	36
表 4-14 心理资本量表各题项与总分相关分析	36
表 4-15 心理资本量表 KMO 和 Bartlett 球形度检验	37
表 4-16 心理资本量表因子旋转成分矩阵	37
表 4-17 心理资本量表信度系数	38
表 4-18 性别在各变量上的差异比较	39

表 4-19 年龄在各变量上的差异比较	40
表 4-20 学历在各变量上的差异比较	42
表 4-21 工作年限在各变量上的差异比较	44
表 4-22 司龄在各变量上的差异比较	46
表 4-23 职务在各变量上的差异比较	48
表 4-24 单位性质在各变量上的差异比较	50
表 4-25 团队性质在各变量上的差异比较	52
表 4-26 在各变量上有显著差异的背景特征变量汇总	54
表 4-27 各变量的相关关系	56
表 4-28 团队冲突对反生产行为的回归分析	57
表 4-29 团队冲突子维度对反生产行为子维度的回归分析	58
表 4-30 团队冲突对组织公平感的回归分析	59
表 4-31 团队冲突子维度对组织公平感子维度的回归分析	60
表 4-32 组织公平感对反生产行为的回归分析	61
表 4-33 组织公平感子维度对反生产行为子维度的回归分析	62
表 4-34 组织公平感的中介效应	63
表 4-35 心理资本调节团队冲突、反生产行为的分层回归表	64
表 4-36 自我效能调节团队冲突、反生产行为的分层回归表	65
图 4-1 不同自我效能水平下团队冲突对反生产行为的影响	66
表 4-37 希望调节团队冲突、反生产行为的分层回归表	67
表 4-38 坚韧调节团队冲突、反生产行为的分层回归表	68
表 4-39 乐观调节团队冲突、反生产行为的分层回归表	69
图 4-2 不同乐观水平下团队冲突对反生产行为的影响	70
表 4-40 本研究实证结论汇总	71

第一章 绪论

第一节 研究背景及问题提出

反生产行为作为一种负面的员工自发行为,近几年引起了学者们的研究兴趣(如 Meier & Spector, 2013; Spector, 2011; Berry et al., 2012; 张永军等, 2012; 刘玉新等, 2012)^{[1][2][3][4][5]}。反生产行为包括多种形式,如偷窃、消极怠工、迟到旷工、蓄意破坏和职场暴力等。张季媛等(2008)通过对我国近 20 家企业工作人员进行调查发现,在职场中普遍存在偷盗等数十种负面工作行为^[6]。这些消极的、负面的、破坏性的行为不仅在组织中极为普遍,而且屡见报端,如:石龙一家日资塑料制品公司的 7 名技术员认为受到不公平对待,在下班前对生产设备做手脚,导致生产部分停滞,造成公司损失达 68 万元。^①

5 年前,河北天津食品厂某员工因对工资福利待遇不满,企图制造事端引起厂方重视,以提高工资待遇,在生产的饺子里下毒,导致多名消费者中毒。^②

某企业员工因为对原公司领导心存不满,离职后登录原公司邮箱,恶意修改邮箱密码并删除其中的邮件,给公司造成实际损失 15 万余元。^③

吴江经济技术开发区一家电子厂的 13 名员工在过去两年期间交叉作案 129 起,将总计价值 452 万多元的物品偷盗出厂。^④

而上述仅仅是已被发现的众多反生产行为案例中的冰山一角,如果说平时常见的迟到旷工、上班时间聊天侃大山、利用公司的网络或设备做与工作无关的事情等行为所造成的损失也可以量化的话,相信其数字足以令人咋舌。同时国内外学者的相关研究也指出,反生产行为对组织和其他员工的利益具有极大的破坏作用。Coffin(2003)指出偷窃和欺骗在美国企业屡见不鲜,每年造成约 500 亿美

^①该内容引自搜狐新闻,“不满人事调整员工破坏机器 公司损失 68 万”, 2007 年 05 月 14 日。

^② 该内容引自中国新闻网,“石家庄毒饺子案情披露:员工不满待遇下毒泄愤”, 2013 年 07 月 30 日。

^③ 该内容引自中国新闻网,“高材生离职对公司领导不满 恶意删除邮件被捕”, 2013 年 10 月 24 日。其转自北京晨报 10 月 23 日文章, 原题: 离职删邮件导致损失被捕。

^④该内容引自中国新闻网,“13 名员工相互配合偷窃工厂财物 两年销赃 400 多万”, 2014 年 03 月 27 日。

元的损失，甚至导致 20%的企业因此而破产倒闭^[7]。Frost（2007）通过实证研究也发现反生产行为会对组织成员的幸福感和组织绩效产生负面影响^[8]。

因此有必要研究反生产行为的相关前因变量，以准确地认识、预防和管理这种负面工作行为。然而在谷歌学术上搜索“Counterproductive Work Behavior”仅显示 194 条标题中含有该术语的结果，而搜索“反生产行为”则仅找到 83 条结果，且其中大部分是对国外反生产行为相关研究的理论述评。更早之前对负面工作行为的研究大多只是针对偷窃、职场暴力等具体的一类或几类负面工作行为，研究范围较窄，无法涵盖日常工作中出现的对组织或同事产生消极影响的工作行为。

鉴于国内反生产行为相关研究的匮乏，目前还存在几个问题亟待解决：1. 已有的反生产行为研究成果大部分是基于西方企业样本得到的，我国目前大多数成果还只是对西方反生产行为相关研究的理论述评，然而我国与西方国家在文化背景上存在较大差异，西方的研究成果在我国背景下是否具有普适性？2. 西方已有的对反生产行为前因变量研究大多集中于个体特质、压力源、人际冲突和公平感知等（Meier et al., 2013; Jones, 2009; Bruk-Lee et al., 2006; Fox et al., 2001）^{[1][9][10][11]}，但只是把它们作为并列的关系探索其对反生产行为的影响，对于前因变量之间（如冲突和组织公平感）是否会存在相互影响的实证研究还较为缺乏。3. 反生产行为相关研究指出，个体特质会在反生产行为的发生机制中起调节作用（Spector & Fox, 2002; Hobfoll, 2001）^{[12][13]}，而心理资本作为一种较为稳定的类状态，既有特质性也有状态性，是否会在其中起到调节作用？

基于以上分析，本研究将以我国企事业团队为样本，探索团队冲突、组织公平感和反生产行为之间的关系，以及探索心理资本在团队冲突和反生产行为之间的调节作用，从而补充我国有关反生产行为的实证研究，同时也可以为我国企业管理者提供具有针对性的反生产行为预防和管理建议。

第二节 研究目的及意义

一、研究目的

根据上述研究背景，本研究的主要目的是在国外研究成果的基础上，以中国企事业团队成员为调查对象，讨论团队冲突与反生产行为之间的关系，并检验组织公平感在二者之间的中介作用，同时探索心理资本在团队冲突与反生产行为之间的调节作用，并根据研究结论提出符合我国文化背景、切实可行的管理建议。本研究具体目的主要有：

（一）通过文献回顾，了解团队冲突、组织公平感、反生产行为与心理资本的相关研究，并厘清它们之间的关系。

（二）通过独立样本 t 检验和单因素方差检验，分析团队成员的性别、年龄、学历、工作年限、司龄、职务、所在企业和团队性质在相关变量上是否具有显著差异。

（三）通过多元回归分析，验证：1. 团队冲突对反生产行为的影响；2. 组织公平感对反生产行为的影响；3. 团队冲突对组织公平感的影响；4. 组织公平感在团队冲突与反生产行为之间的中介作用；5. 心理资本在团队冲突与反生产行为之间的调节作用，即具备不同心理资本的员工在相同的冲突中是否会有不同的工作行为。

（四）针对本研究得出的结论，为我国企业管理者提供相对应的管理建议。

二、研究意义

（一）理论意义

1. 先前的研究表明压力是反生产行为的重要来源之一（Spector & Fox, 2005）^[14]，然而冲突作为一种压力源，很少有研究直接验证它与反生产行为之间的联系，因此本研究对团队冲突与反生产行为之间的关系进行实证研究，并引入组织公平感作为中介变量，探索团队冲突和反生产行为之间的“黑箱”机制，以期对已有的研究作出补充。

2. 已有研究指出组织公平感在负面事件和负面工作行为之间起到中介作用

(Jawahar, 2002)^[15], 但是相关的实证研究还比较少, 我国只有吕艾芹等 (2012) 和张瑾 (2013) 验证了组织公平感在团队冲突和组织公民行为之间的中介作用^{[16][17]}, 而反生产行为作为与组织公民行为相对立的行为 (Rotundo & Sackett, 2002)^[18], 研究组织公平感在负面事件和反生产行为之间的中介作用, 一定程度上丰富了该领域的研究模式。

3. 已有研究支持并证实心理资本在工作环境与行为结果之间起调节作用的观点, 同时反生产行为相关模型也指出个体特质会在负面事件和反生产行为之间起到调节作用, 而心理资本作为一种较为稳定的个体心理特质, 是否会在冲突和反生产行为之间起到调节作用? 这是本研究的重要探索内容之一, 借此验证并丰富心理资本的相关研究。

(二) 实践意义

1. 目前对团队冲突的影响结果看法不一, 本研究通过对国外团队冲突相对成熟的观点和实证研究成果进行总结, 并以我国企业为背景对团队冲突进行研究, 以期为我国企业提供有针对性的冲突管理建议。

2. 本研究从冲突视角出发, 并引入组织公平感作为中介变量, 探讨团队冲突与反生产行为之间的“黑箱”机制, 从而为企业管理者提供预防和减少员工反生产行为的建议。

3. 本研究通过检验我国背景下心理资本对团队冲突与反生产行为之间的调节作用, 从员工心理资本的角度为企业管理者提出反生产行为的防范和管理建议。

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”. Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库